Recruter et Former
votre apprenti(e)

CréAp Rhône-Alpes

CFA

Créateur de professionnels

cfa-creap.fr

ÉDITO

« Vous êtes nombreux, chaque année, à solliciter les équipes du CFA CréAp pour l'accueil de jeunes en contrat d'apprentissage au sein de votre structure et nous vous en remercions.

Suite aux dernières réformes, l'équipe du CFA CréAp a travaillé sur cette nouvelle version du guide.

Tout le personnel du CFA et des UFA restent à votre disposition, n'hésitez pas à nous contacter.

Bonne lecture.

Bienvenue au CFA CréAp !
L'équipe Apprentissage.

www.cfa-creap.com

CFA-CréAp (siège régional)
Centre Régional Rhône-Alpes d'Apprentissage

4 Rue de l'Oratoire
BP 97
69643 CALUIRE et CUIRE Cedex

Tél. 04 72 10 94 07
Fax. 04 72 10 06 30
cfa.creap.rhone-alpes@cneap.fr

Directrice :
Corinne BARES
corinne.bares@cneap.fr

Assistante de Direction :
Valérie CHANOINE
valerie.chanoine@cneap.fr

SOMMAIRE

RECRUTER votre apprenti(e) **p. 3 à 8**

. **L'APPRENTISSAGE EN BREF :** p. 3

Les 3 acteurs principaux,
Le financement de l'apprentissage,

. **L'APPRENTISSAGE MODE D'EMPLOI :** p. 4 à 10

Désigner un maître d'apprentissage,
Conclure un contrat d'apprentissage,
Ce que vous devez savoir,
Les dérogations pour «travaux interdits»,
Coordonnées des chambres consulaires,
L'apprentissage et le handicap,
L'apprentissage dans le secteur public,
La rémunération de l'apprenti(e),
Les aides financières,
Les exonérations,
Autres avantages,

FORMER votre apprenti(e) **p. 11 à 15**

. **LES MISSIONS DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE :** p. 11

Accueillir,
Transmettre,
Coopérer,
Évaluer,

. **LES 10 ENGAGEMENTS DE CHACUN :** p. 12 et 13

L'engagement des 3 acteurs,

. **LE STATUT DE VOTRE APPRENTI(E) :** p. 14 et 15

Un double statut : celui d'étudiant(e) et de salarié(e).

TÉLÉCHARGEZ ce guide sur :
www.cfa-creap.fr

L'APPRENTISSAGE EN BREF

*L'apprentissage est une formation en alternance qui associe **une formation chez un employeur** et **des enseignements dispensés dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).***

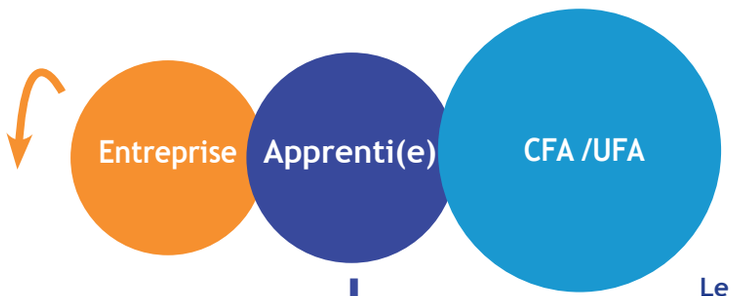
Les 3 principaux acteurs :

Côté **employeur,**
l'apprentissage est ouvert :

. Aux entreprises du secteur privé, de travail temporaire, associations, et professions libérales,

. Aux entreprises publiques à caractère industriel et commercial,

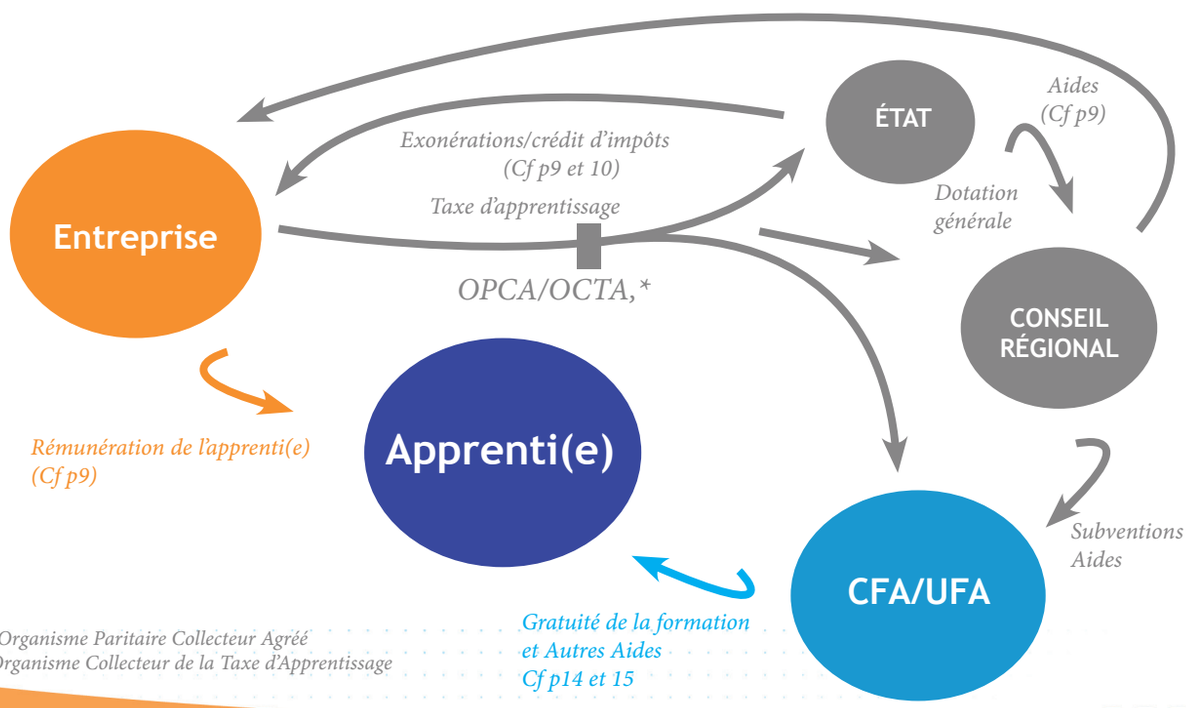
. Aux administrations :
État, collectivités territoriales, établissements publics…



L'apprenti(e) et son représentant légal :
L'apprenti(e), âgé(e) entre 15 et 25 ans, peut signer un contrat d'apprentissage pour préparer un diplôme du niveau 5 au niveau 1.

Le CFA dispense une formation générale et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise (Art L116-1 du code du travail) au sein de ses UFA (Unités de Formation par Apprentissage).

Le financement de l'apprentissage :



*OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OCTA : Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage

L'APPRENTISSAGE, MODE D'EMPLOI

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI débutant par une période d'apprentissage) conclu entre un employeur et un(e) apprenti(e) âgé(é) de 15 à 25 ans.*

Désigner un maître d'apprentissage (MA)

L'employeur doit désigner un Maître d'Apprentissage (MA) pour former et suivre l'apprenti(e) en entreprise.

Le MA doit répondre à plusieurs conditions :

. Être **majeur** et présenter les garanties de moralité,
. Être **titulaire d'un diplôme dans le même domaine** professionnel que celui préparé par l'apprenti(e) et d'un niveau équivalent ou supérieur **ET posséder 2 années d'expérience** dans le métier préparé par celui-ci, **OU justifier de 3 ans d'expérience** dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé par l'apprenti(e). (NB : l'expérience professionnelle ne tient pas compte des années d'apprentissage).

Un MA ne peut suivre au maximum que deux apprenti(e)s, simultanément. Il pourrait accueillir un(e) apprenti(e) supplémentaire en cas de redoublement.

Qualification du maître d'apprentissage (article L6223-8 du CT)
Certaines branches proposent ou exigent que les MA suivent une formation de tuteur, renseignez vous auprès de votre branche (possibilité de prise en charge par les OPCA).

***Dérogations à la limite d 'âge :**
. Jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire,
. Jeunes de plus de 25 ans, lorsque le contrat fait suite à un autre contrat d'apprentissage qui le conduit à un niveau de formation supérieur,
. Jeunes de plus de 25 ans reconnus travailleurs handicapés,
. Jeunes de plus de 25 ans avec un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant un diplôme particulier.

Conclure un contrat d'apprentissage

(Voir schéma p6)

La signature du contrat :
Le contrat d'apprentissage est signé entre l'entreprise et l'apprenti(e), et si celui (celle)-ci est mineur(e), son représentant légal.

. **Vous pouvez effectuer vos démarches en ligne sur www.alternance.emploi.gouv.fr ou bien contacter votre chambre consulaire** (voir coordonnées p7).

. Vous devez **déclarer votre apprenti(e) dans les 8 jours** qui suivent la date du début d'apprentissage auprès de l'URSSAF.

. Vous devez **inscrire l'apprenti(e) dans l'UFA** assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

. **Attention,** les formations par apprentissage ainsi que le nombre de places ouvertes sont définies par le conseil régional Rhône Alpes, contactez l'UFA pour connaître les disponibilités.

. Une **visite médicale** doit être réalisée dans les deux premiers mois du contrat.

Ce que vous devez savoir...

Le début du contrat, période d'essai

. Le début du contrat ne peut se situer plus de 3 mois avant ou après le début des enseignements en CFA.
. La période d'essai est de 2 mois quelle que soit la durée du contrat et est incluse dans la durée de l'apprentissage.

La durée du contrat

. Est égale à la durée du cycle de formation,
. Peut varier de 6 mois à 4 ans,
. Peut être réduite dans les cas suivants :
- > Le candidat a déjà suivi la ou les 2 premières années de formation sous statut scolaire ou sous contrat de professionnalisation,
-> Le candidat est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre égal ou supérieur à celui préparé,

Pour toute autre situation, un positionnement devra être établi par un organisme habilité afin de déterminer la durée adaptée au profil du candidat.

Le temps de travail

L'apprenti(e), comme les autres salariés de l'entreprise, travaille selon la réglementation en vigueur (se référer au code du travail ou à votre convention collective de rattachement),

Pour les apprenti(e)s mineur(e)s :
-> Pas plus de 8 heures de travail par jour,
-> Repos obligatoire les dimanches et jours fériés,
-> Repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs, dont le dimanche.

LE TEMPS PASSÉ AU CFA EST COMPRIS DANS L'HORAIRE DE TRAVAIL (art L117 bis 2 du code du travail).

Les congés payés

. Identiques à ceux des salariés de l'entreprise, l'apprenti(e) n'a donc plus de « vacances scolaires »,
. Pris obligatoirement en dehors des temps de formation au CFA.

Prorogation du contrat (art 117-9)

. Pas de redoublement possible pendant la durée du contrat,
. En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an soit par prorogation du contrat initial ou par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.
. La direction du CFA peut toutefois s'opposer à la réinscription de l'apprenti(e), son employeur devra alors l'inscrire dans un autre CFA.

Rupture du contrat

Elle est possible :
-> À tout moment et sans indemnité ni préavis pendant la période d'essai de 2 mois,
-> Passée la période d'essai, la rupture doit faire l'objet d'un accord écrit, à l'amiable et sans équivoque envoyé aux chambres consulaires et au CFA.
-> Sinon, le CPH (Conseil des Prud'hommes) est seul compétent pour rompre le contrat d'apprentissage en cas de faute grave, manquements répétés ou inaptitude. Il statuera désormais en la forme des référés.
-> En cas de liquidation, la rupture ouvre droit pour l'apprenti(e) à des dommages et intérêts au moins égaux aux rémunérations qu'il/elle aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Fin du contrat

Au terme du contrat, l'employeur doit remettre à l'apprenti(e) un certificat de travail et une attestation ASSEDIC.

> WWW
Pour vos démarches :
www.alternance.emploi.gouv.fr
Rubrique «Créer mon compte, Je m'engage»

> WWW
Munissez-vous de votre N° Siret et saisissez votre DUE sur : www.due.urssaf.fr

> WWW
Pour les formalités de rupture du contrat :
www.pole-emploi.fr/employeur

Travaux réglementés, la procédure de «demande de dérogation»

Si vous souhaitez faire intervenir des jeunes de moins de 18 ans sur « des travaux interdits », vous devez suivre les 2 étapes suivantes :

1er temps

Mettre à jour votre DUERP* → **Faire une demande d'autorisation de dérogation pour le site d'accueil** → **Auprès de l'IT ** (délai 2 mois, non réponse =acceptation)** → **Validité 3 ans** → **Demande à renouveler 3 mois avant expiration**

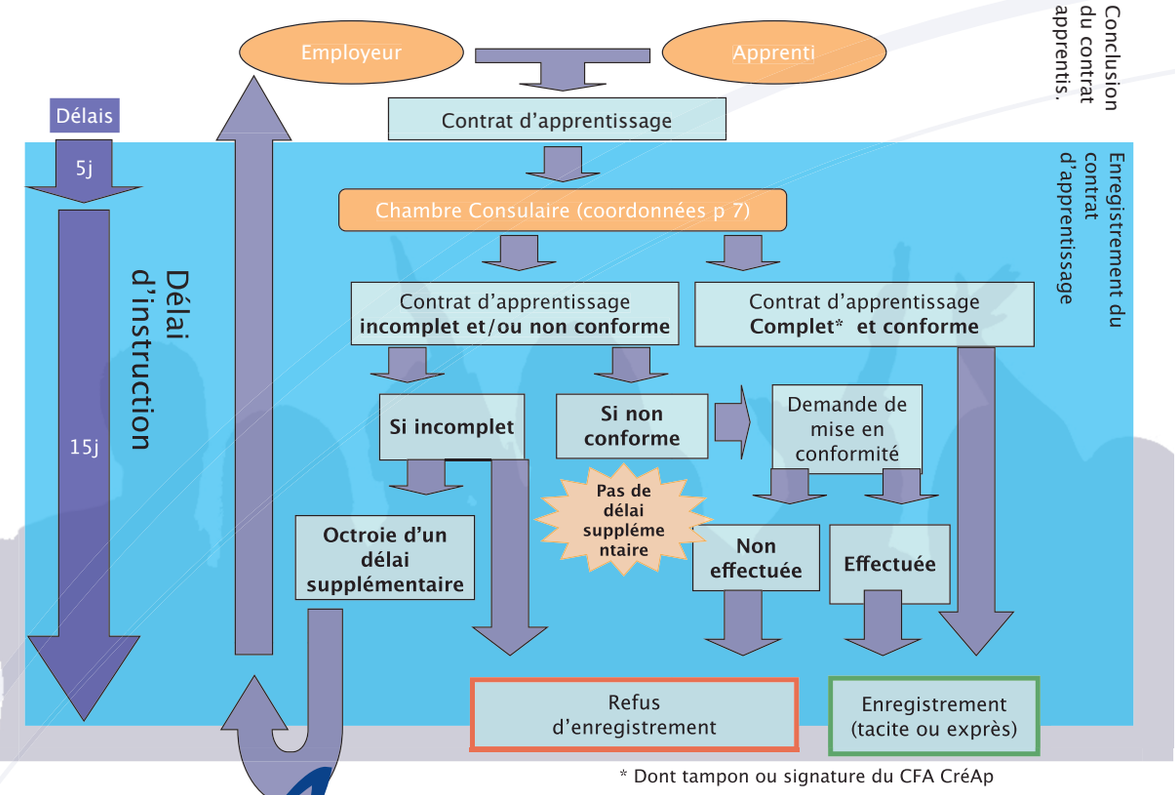
2ème temps

A chaque affectation d'un nouveau « jeune » au cours des 3 ans → **Informations obligatoires à fournir à l'IT ** dans les 8 jours** → **Éléments à actualiser auprès de l'IT** dans les 8 jours du changement**

*DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
** IT : Inspection du Travail

> WWW
Formulaires types de demande de dérogation sur : www.travailler-mieux.gouv.fr
Rubrique « Protection de la santé des jeunes travailleurs »

SCHÉMA DU CONTRAT :



* Dont tampon ou signature du CFA CréAp

Dept.	AGRICULTURES & TERRITOIRES	CCI	Chambres de Métiers et de l'Artisanat
01	4 avenue du Champ de Foire 01003 BOURG EN BRESSE Tél. 04 74 45 47 43 http://rhone-alpes.synagri.com	80 rue Henri Boissieu CS 40267 01006 BOURG EN BRESSE CEDEX Tél. 04 74 32 13 00 http://www.ain.cci.fr	102 Bd Edouard Herriot 01000 BOURG EN BRESSE Tél. 04 74 47 49 00 http://www.cma-ain.fr
07	4 avenue de l'Europe unie BP 114 - 07001 PRIVAS Tél. 04 75 20 28 00 http://rhone-alpes.synagri.com	Parc des Platanes BP 185 - 07104 ANNONAY CEDEX Tél. 04 75 69 27 27 Chemin La Temple B.P. 215 - 07205 AUBENAS CEDEX Tél. 04 75 35 67 28 http://www.ardeche.cci.fr	ZI Ripotier Chemin de Ste-Croix - BP 90 07202 AUBENAS CEDEX Tél. 04 75 93 33 30 70 allée des Ondines - BP 356 - 07503 GUILHERAND GRANGES Tél. 04 75 07 54 00 http://www.cma-ardeche.fr
26	95 avenue Georges Brassens 26504 BOURG LES VALENCE CEDEX Tél. 04 75 82 40 00 http://rhone-alpes.synagri.com	52-74 rue de B. de Laffemas BP 1023 - 26010 VALENCE CEDEX Tél. 04 75 75 70 00 http://www.drome.cci.fr	Le Clos des Tanneurs Avenue Figuet BP 153 - 26100 ROMANS Tél. 04 75 48 72 00 3 chemin de Nocaze BP 281 - 26207 MONTELIMAR CEDEX Tél. 04 75 48 72 00 http://www.cma-drome.fr
38	40 avenue Marcellin-Berthelot BP 2608 - 38036 GRENOBLE CEDEX 2 Tél. 04 76 20 68 68 http://rhone-alpes.synagri.com	1 place André Malraux CS 90297 38016 GRENOBLE CEDEX 01 Tél. 04 76 28 29 80 2 place St Pierre CS 50209 38217 VIENNE Tél. 04 74 95 24 00 http://www.grenoble.cci.fr	Zac Bouchayer Viallet 20 rue des Arts et Métiers 38026 GRENOBLE CEDEX 1 Tél. 04 76 70 82 09 ZA La Gère Malissol BP 369 - 38217 VIENNE CEDEX Tél. 04 74 57 70 70 http://www.cma-vienne.fr
42	43 avenue Albert Raimond BP 40050 42272 ST ETIENNE / ST PRIEST EN JAREZ cedex Tél. 04 77 92 12 12 http://rhone-alpes.synagri.com	57 cours Fauriel 42024 ST-ETIENNE CEDEX 2 Tél. 04 77 43 04 00 http://www.saint-etienne.cci.fr/ 4 rue Marengo 42334 ROANNE CEDEX Tél. 04 77 44 54 64 http://www.roanne.cci.fr/	48 avenue Gambetta 42300 ROANNE Tél. 04 77 92 38 00 www.cma-loire.fr Rue de l'Artisanat - BP 724 42951 SAINT-ETIENNE CEDEX 9 Tél. 04 77 92 38 00 http://www.cma-loire.fr
69	18 avenue des Monts d'Or 69890 LA TOUR DE SALVAGNY Tél. 04 78 19 61 10 http://rhone-alpes.synagri.com	Place de la Bourse 69289 LYON CEDEX 02 Tél. 04 72 40 58 58 http://www.lyon.cci.fr 317 boulevard Gambetta - BP 427 69654 VILLEFRANCHE SUR SAONE CEDEX Tél. 04 74 62 73 00 http://www.beaujolais-cci.com	58 avenue Maréchal Foch 69453 LYON CEDEX 06 Tél. 04 72 43 43 00 http://www.cma-lyon.fr
73	40 rue du Terraillet 73190 SAINT BADOLPH Tél. 04 79 33 43 36 http://rhone-alpes.synagri.com	5 rue Salteur 73024 CHAMBERY CEDEX Tél. 04 57 73 73 73 http://www.savoie.cci.fr	5 rue Salteur CS 22 416 73024 CHAMBERY CEDEX Tél. 04 57 73 73 73 http://www.cma-chambery.fr
74	52 avenue des Iles 74994 ANNECY CEDEX 9 Tél. 04 50 88 18 01 http://rhone-alpes.synagri.com	5 rue du 27ème BCA BP 2072 - 74011 ANNECY CEDEX Tél. 04 50 33 72 00 http://www.haute-savoie.cci.fr	28 avenue de France BP 2015 - 74011 ANNECY CEDEX Tél. 04 50 23 92 22 http://www.cma-74.fr

L'apprentissage et le handicap

Les entreprises ou les établissements publics qui recrutent des apprenti(e)s en situation de handicap peuvent bénéficier d'aides auprès de l'AGEFIPH (pour le secteur privé) ou du FIPHFP (pour le secteur public).

Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à temps partiel pour les personnes reconnues en tant que travailleurs handicapés (article L6222-37 du CT).

> WWW

Quelques sites de référence :
www.fiphfp.fr (pour le secteur public)
www.agefiph.fr (pour le secteur privé)
www.handiplace.org

> WWW

Télécharger « Jeunes handicapés, le guide du contrat d'apprentissage » sur www.agefiph.fr

L'apprentissage dans le secteur public

Quelques différences avec le secteur privé :

. La rémunération de l'apprenti(e) est majorée (cf. Page 9),
. L'employeur public, exonéré de taxe d'apprentissage, doit apporter un financement égal à la différence entre la part octroyée par le conseil régional et le coût de la formation. Une convention est alors signée entre l'employeur public et le CFA,

Pour plus d'informations, consultez : www.fonction-publique.gouv.fr

> WWW

L'apprentissage dans la fonction publique territoriale : Guide téléchargeable sur www.cnfpt.fr

> WWW

L'apprentissage dans la fonction publique hospitalière : Guide téléchargeable sur www.anfh.fr

La rémunération de l'apprenti(e)

L'apprenti(e) perçoit une rémunération déterminée en % du SMIC* ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Age / Année de formation	RÉMUNÉRATION de l'APPRENTI(E)		
	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1ère année	25 % du SMIC*	41 % du SMIC*	53 % du SMIC*
2ème année	37 % du SMIC*	49 % du SMIC*	61 % du SMIC*
3ème année	53 % du SMIC*	65 % du SMIC*	78 % du SMIC*

> WWW

Simuler le salaire de votre apprenti(e) sur : https://www.alternance.emploi.gouv.fr

La majoration intervient le premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti(e) atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans (art. D. 622-34).

. Apprentissage dans le secteur public : La rémunération versée à l'apprenti(e) est majorée de 10 % s'il prépare un titre ou diplôme de niveau IV ; de 20 % s'il prépare un titre ou diplôme de niveau III.
. Succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.
. Apprenti(e) en situation de handicap : Une année supplémentaire peut être prévue à la durée normale du contrat. Dans ce cas, la rémunération correspond à celle de l'année précédente majorée de 15 %,
. Cas de Redoublement : la rémunération reste identique à celle de l'année précédente (sauf si l'apprenti(e) change de tranche d'âge),
. Mention Complémentaire (MC) : Majoration de 15 % par rapport à l'année précédente.

A noter : Le salaire de l'apprenti(e) est exonéré des charges sociales salariales d'origine légale et conventionnelle.

* Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

Les aides financières

Le Credit d'impôt apprentissage

> Il bénéficie à tout employeur d'apprentis, quelle que soit sa forme sociale (SARL, EIRL,…) soumis à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu (à l'exception donc des micro-entreprises et des auto-entrepreneurs).
Son montant actuel de 1600 € par année d'apprentissage (2200 € dans certains cas : handicap, …) est maintenu mais son attribution est limitée :
▫ À la première année de formation (au lieu de chaque année auparavant),
▫ Aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à Bac + 2
La modification s'applique à effet du 01/01/2014 à tout employeur d'apprentis, sans distinction d'activité ou d'effectif.

La prime à l'apprentissage

> L' article L6243-1 du Code du Travail instaure une prime à l'apprentissage pour tous les contrats conclus à compter du 01/01/14.
minimum : 1000 € par année de formation.

Elle est versée aux entreprises de moins de 11 salariés.
Ses modalités d'attribution et son montant sont déterminés par les Régions.

> WWW

Plus d'informations sur : www.apprentissage.rhonealpes.fr

Pour les employeurs hors Rhône Alpes, merci de contacter les services de votre conseil régional.

Les exonérations :

Les exonérations pouvant évoluer, merci de consulter le site de l'URSSAF...

> WWW
Informations à jour sur www.urssaf.fr Contrat d'apprentissage

> WWW
Pour les employeurs du secteur privé : http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/activite_generale/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/contrat_dapprentissage_04.html

> WWW
Pour les employeurs du secteur public : http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/administrations_et_collectivites/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/contrat_dapprentissage_01.html

> WWW
Pour les associations : http://www.urssaf.fr/profil/associations/intermediaire/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/contrat_dapprentissage_01.html

Autres avantages :

. **Former un jeune à vos méthodes** de travail, à votre culture d'entreprise,

. **Renforcer** vos équipes,

. **Engagement citoyen** : par ce mode de recrutement et de formation, l'entreprise contribue à l'insertion des jeunes,

. **Absence de prise en compte dans le calcul de l'effectif** des entreprises pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires soumises à une condition d'effectif minimum, exceptées celles relatives à la tarification des accidents du travail.

LES MISSIONS DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE (MA)

Le MA est le responsable de l'apprenti(e) dans l'entreprise, sa désignation est une obligation légale.

ACCUEILLIR

. **Prévoir l'installation de l'apprenti(e) :** poste et tenue de travail,
. **Informer** les équipes de l'arrivée de l'apprenti(e),
. Préparer un **dossier de présentation** de l'entreprise à remettre à l'apprenti(e),
. Préparer un **programme de travail** pour les premiers jours d'intégration ,
. **Présenter** à l'apprenti(e) l'équipe, l'organisation, le fonctionnement, les activités ; les valeurs et la culture de l'entreprise, son environnement de travail, les codes et les règles en vigueur,
. **Définir** avec l'apprenti(e) ses missions et sa place dans l'entreprise.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE RECHERCHE EN PERMANENCE LA COHÉSION ENTRE LES BESOINS DE L'ENTREPRISE ET LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

TRANSMETTRE :

. **Organiser** le travail de l'apprenti(e) en lien avec la formation,
. **Développer** les compétences de l'apprenti(e) selon le référentiel professionnel,
. **Confier** à l'apprenti(e) des missions de complexité croissante,
. **Fixer** des objectifs clairs et réalisables,
. **Montrer et expliquer** les tâches à effectuer,
. **Guider** l'apprenti(e) dans l'accomplissement de ses missions ,
. **Contribuer** à l'acquisition de l'autonomie,
. **Accompagner** l'apprenti(e) dans sa découverte de la vie en entreprise et sa culture .

COOPÉRER

. **Consulter et compléter** régulièrement le livret d'apprentissage,
. **Assister** aux réunions organisées par l' UFA
. **Suivre les résultats** de l'apprenti(e) en formation,
. **Accueillir les formateurs** lors de leurs visites,
. **Suivre et sanctionner** les absences de l'apprenti(e).

ÉVALUER

. **Évaluer** les compétences acquises ,
. **Apprécier** l'évolution du comportement professionnel,
. **Encourager** l'apprenti(e) et lui fixer des axes d'amélioration,
. **Participer** aux évaluations obligatoires en cours de formation.

FORMER UN(E) APPRENTI(E) C'EST AUSSI UNE MANIÈRE D'ÊTRE EN PHASE AVEC LES ÉVOLUTIONS DE SON MÉTIER

La formation en alternance suppose une coordination constante entre l'apprenti(e), l'entreprise et le CFA.

LES 10 ENGAGEMENTS DE CHACUN

L'apprentissage engage chacun des trois acteurs

LE MAÎTRE d'APPRENTISSAGE

1/ Je m'engage à respecter l'ensemble de la législation relative au droit du travail en vigueur et notamment à verser chaque mois le salaire de l'apprenti(e),

2 /Je présente à l'apprenti(e) : l'entreprise et son personnel, le règlement intérieur et les consignes de sécurité,

3 / Je participe avec l'UFA à l'élaboration du parcours de formation de l'apprenti (e),

4 / J'assure à l'apprenti(e) une formation complète et méthodique,

5 / J'organise les activités de l'apprenti(e) en intégrant les "principes généraux de prévention" pour garantir sa santé et sa sécurité,

6 / Je m'implique dans le contrôle en cours de formation lorsqu'il est pratiqué en étant conscient de ma responsabilité dans le cadre de l'évaluation,

7 / Je facilite la participation de l'apprenti(e) aux activités culturelles et sportives proposées par l'UFA,

8 / J'exploite et je renseigne régulièrement le livret d'apprentissage et les documents de liaison avec l'apprenti(e) et l'UFA.

9 / Je participe aux réunions pédagogiques et me rends disponible pour accueillir le formateur de l'UFA en entreprise,

10 / Je favorise l'accès à l'emploi ou la poursuite de formation de l'apprenti (e) et le (la) soutien dans ses démarches d'intégration professionnelle.

L'APPRENTI(E)

1 /Je m'approprie mes droits et devoirs d'apprenti(e) et m'engage à respecter le règlement intérieur de l'entreprise, celui du CFA, et de l'UFA,

2 / Je suis les enseignements et activités pédagogiques de l'UFA et participe à la construction de mon parcours de formation,

3 / Je m'engage à travailler pour mon employeur et effectuer les travaux prévus à la progression de formation,

4 / J'adopte les attitudes préventives adaptées à mes activités professionnelles,

5 / Je me présente à toutes les épreuves de l'examen,

6 / Je m'investis dans la vie socio-éducative et prends part aux activités proposées,

7 / Je renseigne le livret d'apprentissage et les documents de liaison qui me sont confiés durant ma formation à l'UFA et en entreprise,

8 / Je fais part de mes succès et de mes difficultés,

9 / Je participe à l'entretien organisé dans les 2 premiers mois du contrat pour confirmer mon orientation et ma motivation à poursuivre.

10 / Au terme de mon contrat, je m'engage à répondre aux enquêtes d'insertion.

Le CFA et ses UFA

1 / Je présente à l'apprenti(e) : le CFA et son personnel, le règlement intérieur et les consignes de sécurité, l'équipe pédagogique qui l'accompagne, le formateur référent chargé du suivi,

2 / J'arrête d'un commun accord avec l'entreprise et dans le cadre des programmes définis sur le plan national, le parcours de formation de l'apprenti(e),

3 / Je dispense à l'apprenti(e) un enseignement général, technique et coordonne la formation dispensée en entreprise et au CFA,

4 / J'organise la formation dans un environnement adapté garantissant la santé et la sécurité de l'apprenti(e),

5 / Je veille à l'inscription de l'apprenti(e) à l'examen faisant l'objet du contrat,

6 / Je favorise l'épanouissement social de l'apprenti(e) en lui proposant des activités culturelles et sportives,

7 / Je fournis sur le livret d'apprentissage tous les renseignements permettant de suivre le travail, les résultats et l'assiduité de l'apprenti(e),

8 / Je traite les informations figurant sur le livret d'apprentissage en vue d'adapter le parcours de formation initialement prévu,

9 / J'organise les visites en entreprise pour le suivi de l'apprenti(e),

10 / Je développe par des outils de communication l'accès à l'emploi et/ou la poursuite de formation de l' apprenti(e).

LE STATUT DE VOTRE APPRENTI(E)

Votre apprenti(e) bénéficie d'un double statut : celui d'étudiant(e) et de salarié(e)

En tant qu'étudiant(e),
il ouvre droit à :

. Une **formation gratuite** (financée principalement par le Conseil régional et la taxe d'apprentissage),

. Une **expérience** professionnelle,

. Une **carte d'étudiant** des métiers (remise par le CFA,

. Une **aide financière** au transport, à l'hébergement, à la restauration, allouée par le Conseil Régional « et l'État (sous forme principalement de chèques services distribués par le CFA),

. La **carte M'ra** (achat ouvrages, licences sportives…) et d'une bourse d'équipement en fonction du niveau et de l'année de formation,

. **Un fonds de solidarité** géré par le CFA (sous conditions),

. Du **maintien des allocations familiales** jusqu'à 20 ans si son salaire n'est pas supérieur à 55 % du SMIC,

. De l'**allocation logement** s'il occupe un logement indépendant de celui de ses parents.

En tant que salarié(e),
il ouvre droit à :

. Une **rémunération mensuelle** calculée en % du SMIC ou du minimum conventionnel,

. Une **exonération** des charges salariales,

. Des **congés payés,**

. Une **couverture «maladie, accident du travail…»** par la Caisse d'Assurance Maladie dont il relève (CPAM ou MSA),

. Une **cotisation retraite**,

. Une **assurance chômage** au terme du contrat,

. Un **compte personnel de formation** ouvert aux apprentis dès 15 ans (à la différence du DIF) (article L6323-1 du CT).

Mais votre apprenti(e) a également les mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise.

Les Aides pour les Apprentis :

- **Pour faciliter les déplacements et bénéficier de réductions (cartes illico, abonnement combiné TER Réseau Urbain…)**

Se renseigner :

- dans les gares de la région Rhône Alpes,
- par téléphone à ALLO TER au 09.69.32.21.41

> WWW
Pour Rhone Alpes : www.ter-sncf.com

- **Pour passer son permis de conduire à 1 € par jour**

Se renseigner :

- auprès de votre établissement financier,
- auprès du CRIJ (Centre d'information Jeunesse)

> WWW
Centre d'information Jeunesse : www.crijrhonealpes.fr

> WWW
www.permisdeconduire.gouv.fr

- **Pour faciliter l'accès au logement :**
Aides au logement « mobili jeune » et « Loca Pass »,

Se renseigner :

- sur le site action logement

> WWW
Formulaires téléchargeables sur : www.actionlogement.fr

CréAp Rhône-Alpes

CFA

Créateur de professionnels

CFA-CréAp (siège régional)
Centre Régional Rhône-Alpes d'Apprentissage

4 Rue de l'Oratoire
BP 97
69643 CALUIRE et CUIRE Cedex

Tél. 04 72 10 94 07
Fax. 04 72 10 06 30
cfa.creap.rhone-alpes@cneap.fr

www.cfa-creap.com

Assistante de Direction : Valérie CHANOINE
valerie.chanoine@cneap.fr

Directrice : Corinne BARES
corinne.bares@cneap.fr

© Design : Nitrogene.fr

Votre UFA :

RhôneAlpes Région